

**MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL****Aviso n.º 11088/2023**

Sumário: Aprova o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho no Município de Oliveira do Hospital.

José Francisco Tavares Rolo, Presidente da Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, no âmbito da competência prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, torna público que, em cumprimento do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, na sua reunião ordinária de 27 de abril de 2023, aprovou, ao abrigo do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, o Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Oliveira do Hospital.

12 de maio de 2023. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Francisco Tavares Rolo*.

**Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho
do Município de Oliveira do Hospital**

Nota Justificativa

A Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, veio reforçar o quadro legislativo no âmbito da prevenção e combate a práticas de assédio laboral, tanto no setor privado como na Administração Pública, introduzindo importantes alterações ao Código do Trabalho (CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Com efeito, a alínea k) do n.º 1 do artigo 127.º do CT e a alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da LTFP, passaram a impor às entidades empregadoras, públicas e privadas, a obrigatoriedade de adoção de códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho e a instauração de procedimento disciplinar sempre que se tenha conhecimento de situações suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

Nesse sentido, o presente código de boa conduta visa não só dar cumprimento a um imperativo legal, mas também proceder à concretização e formalização de uma política de respeito pela dignidade e liberdade de todas as pessoas em contexto de trabalho, sendo certo que é precisamente no local de trabalho onde a generalidade das pessoas passa grande parte do seu tempo e das suas vidas, importando por isso criar medidas e mecanismos tendentes a promover e assegurar a criação de um ambiente inclusivo, no qual todos se sintam respeitados e valorizados, eliminando comportamentos indesejáveis e passíveis de criar um ambiente intimidador, hostil ou humilhante.

Por conseguinte, o presente código materializa uma política pública de trabalho assente em princípios fundamentais como a equidade, a dignidade, a responsabilidade e o empenho de todos/as na criação de um ambiente organizacional saudável, de modo a impedir a ocorrência de práticas de assédio e, caso as mesmas ocorram, a garantir a célere e adequada reação, traduzida na aplicação de medidas punitivas e preventivas, tendentes à sua não repetição.

Assim, assumindo o compromisso público de defesa dos valores da não discriminação e de combate ao assédio no trabalho, e procurando garantir o respeito, a tolerância e a cooperação entre todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as, a Câmara Municipal de Oliveira do Hospital, nos termos do disposto na alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, aprova o presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho do Município de Oliveira do Hospital.



CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Lei habilitante

O presente Código de Boa Conduta para a Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho, doravante abreviadamente designado por Código, é elaborado ao abrigo do disposto no artigo 241.º da Constituição da República Portuguesa, da alínea k) do n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, e da alínea k) do n.º 1 do artigo 71.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Artigo 2.º

Objeto

1 — O presente Código estabelece um conjunto de princípios e normas de conduta que devem ser observados no cumprimento das atividades desenvolvidas no Município de Oliveira do Hospital, servindo de orientação à atuação e à conduta adotada pelos/as seus/suas trabalhadores/as no exercício das respetivas funções, constituindo a expressão de uma política ativa de combate e punição de situações e comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — Com o presente Código, pretende-se essencialmente:

a) Reforçar as medidas de igualdade existentes no Município, de modo que, de forma transversal e concertada, o princípio da igualdade seja observado em todas as políticas, todos os processos e todos os níveis municipais;

b) Reforçar as medidas preventivas existentes no Município, de maneira a impedir a ocorrência de práticas de assédio e/ou discriminação;

c) Garantir a aplicação, caso se verifiquem práticas de assédio e/ou discriminação, de medidas adequadas a responsabilizar os/as autores/as e a impedir a sua repetição;

d) Contribuir para que o local de trabalho seja reconhecido como um exemplo de integridade, responsabilidade e rigor, salvaguardando a dignidade individual e a integridade moral de todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Código aplica-se a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Oliveira do Hospital, nas relações entre si (relações internas) e nas relações para com os/as cidadãos/ãs, empresas e demais entidades (relações externas), independentemente do vínculo contratual a que se encontrem sujeitos, função desempenhada ou posição hierárquica que ocupem, bem como a colaboradores/as ou prestadores/as de serviços que se relacionem com o Município de Oliveira do Hospital, independentemente do seu vínculo contratual ou função desempenhada.

2 — O presente Código aplica-se ainda a todos os membros dos órgãos autárquicos, bem como aos membros dos gabinetes de apoio, durante o cumprimento dos respetivos mandatos.

3 — O âmbito de aplicação do presente Código é extensivo a todas as relações estabelecidas no âmbito da atividade do Município, quer as desenvolvidas durante o horário de trabalho ou fora dele, presencialmente ou em regime de teletrabalho, assim como em viagens de trabalho/formação ou outras em representação do Município.



Artigo 4.º

Compromisso

1 — O Município de Oliveira do Hospital, enquanto entidade empregadora pública, promove o respeito mútuo e repudia expressamente toda e qualquer prática de discriminação e/ou de assédio moral e/ou sexual no trabalho, por tais práticas serem incompatíveis com a dignidade da pessoa humana, e assume o compromisso de se empenhar na prevenção e combate a toda e qualquer forma de assédio e/ou violência, por ato lícito ou ilícito, assente, ou não, em fatores discriminatórios, no local de trabalho.

2 — Todos/as os/as trabalhadores/as e colaboradores/as abrangidos pelo âmbito de aplicação do presente Código devem beneficiar de um ambiente de trabalho saudável — livre de assédio moral e/ou sexual, discriminação e de eventuais represálias — e beneficiar de relações promotoras do seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Artigo 5.º

Princípios gerais

No exercício das funções e no desempenho de atividades e competências, todos/as os/as abrangidos/as pelo presente Código devem atuar em conformidade com o mesmo e de acordo com a missão, visão e valores do Município de Oliveira do Hospital, tendo em vista a prossecução do interesse público e da própria instituição, em absoluto respeito pelos princípios da não discriminação e do combate ao assédio no local de trabalho.

Artigo 6.º

Relações internas

1 — Todos/as os/as abrangidos/as pelo presente Código devem, na sua conduta interpessoal, promover a existência de relações cordiais e saudáveis, designadamente, adotando os seguintes comportamentos:

- a) Fomentar o respeito pelo/a próximo/a, disponibilidade para com o/a outro/a, partilha de informação, espírito de equipa e de pertença ao Município da Oliveira do Hospital;
- b) Agir com cortesia e bom senso na resolução das situações que se lhes apresentem em contexto profissional;
- c) Abster-se de quaisquer comportamentos que possam interferir com o normal desempenho da sua função, dentro e/ou fora do local de trabalho.

2 — Os/as trabalhadores/as com funções dirigentes devem, no âmbito da respetiva unidade orgânica que dirigem, desenvolver e incutir nos/as seus/suas colaboradores/as e no seio do respetivo serviço, uma cultura de respeito, rigor, zelo e transparência, estimulando o diálogo, o espírito de equipa, colaboração e partilha.

Artigo 7.º

Discriminação e assédio

1 — É expressamente proibida a prática de qualquer ato discriminatório e/ou de assédio em qualquer das suas vertentes.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior são considerados comportamentos discriminatórios os adotados com base na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, ou em quaisquer outros fatores de discriminação.



3 — Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

4 — O assédio é caracterizado pela intencionalidade e pela repetição ou continuidade no tempo, e pode ocorrer no exercício de funções ou atividades, no local de trabalho ou fora do local de trabalho, por razões relacionadas com este.

5 — Constitui assédio moral o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, praticados de forma persistente e reiterada, podendo consistir num ataque verbal com conteúdo ofensivo ou humilhante ou em atos subtis, que podem incluir violência psicológica e/ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três do presente artigo.

6 — Constitui assédio sexual o conjunto de comportamentos indesejados, percecionados como abusivos, de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número três do presente artigo.

Artigo 8.º

Formas de assédio

O assédio pode assumir uma das seguintes configurações:

- a) Vertical de sentido descendente, quando praticado por superior/a hierárquico/a e/ou chefia direta para com dependente hierárquico/a;
- b) Vertical de sentido ascendente, quando praticado por dependente hierárquico/a para com a chefia direta e/ou superior/a hierárquico/a;
- c) Horizontal, quando praticado por colegas de trabalho;
- d) Por terceiros/as.

Artigo 9.º

Comportamentos ilícitos

1 — Estão designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio moral no trabalho:

- a) Promover o isolamento ou a falta de contacto com chefias ou em relação a colegas;
- b) Transferir o/a trabalhador/a de serviço ou de local de trabalho com a clara intenção de promover o seu isolamento;
- c) Estabelecer sistematicamente objetivos impossíveis de atingir ou prazos impossíveis de cumprir;
- d) Desvalorizar sistematicamente o trabalho realizado;
- e) Atribuir sistematicamente funções estranhas ou desadequadas à respetiva categoria profissional;
- f) Não atribuir quaisquer funções, violando o direito à ocupação efetiva do posto de trabalho;
- g) Apropriar-se sistematicamente de ideias, propostas, projetos e trabalhos de colegas ou de subordinados/as, sem identificação do/a autor/a dos mesmos;
- h) Sonegar sistematicamente informações necessárias ao desempenho das funções, sendo, no entanto, o conteúdo dessas informações facultado aos/às demais;
- i) Falar constantemente aos gritos ou de forma intimidante;
- j) Fazer ameaças de despedimento recorrentes;
- k) Criar sistematicamente situações de stress com o objetivo de provocar o descontrolo;
- l) Ridicularizar, de forma direta ou indireta, uma característica física, psicológica ou outra;
- m) Fazer sistematicamente críticas em público a colegas, subordinados/as ou superiores hierárquicos/as.



2 — Estão designada e expressamente proibidos os seguintes comportamentos, suscetíveis de serem considerados como assédio sexual no trabalho:

- a) Repetir sistematicamente observações sugestivas, piadas ou comentários sobre a aparência ou condição sexual;
- b) Enviar reiteradamente fotografias ou imagens indesejadas e de teor sexual;
- c) Realizar telefonemas, enviar SMS ou *e-mails* indesejados, de cariz sexual;
- d) Enviar convites persistentes para participação em programas sociais ou lúdicos, quando a pessoa visada deixou claro que o convite não é desejado;
- e) Promover o contacto físico intencional e não solicitado ou provocar abordagens físicas desnecessárias;
- f) Agressão ou tentativa de agressão sexual;
- g) Apresentar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, podendo esta relação ser expressa e direta ou meramente insinuada.

3 — Excetua-se do disposto nos números anteriores as situações de carácter isolado que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não configuram situações de assédio por não assumirem um carácter reiterado.

4 — Não constituem práticas de assédio moral, designadamente:

- a) O conflito laboral pontual;
- b) As decisões legítimas decorrentes da organização de trabalho;
- c) As agressões ocasionais, quer físicas quer verbais, ainda que possam constituir ilícito disciplinar ou criminal, mas não situações de assédio, por se tratarem de situações pontuais e isoladas;
- d) O legítimo exercício do poder hierárquico ou disciplinar, como por exemplo o exercício do poder de direção, a emissão de ordens, a avaliação de desempenho e a instauração de processo disciplinar;
- e) A pressão profissional decorrente do exercício de cargos de elevada responsabilidade.

5 — Não constitui assédio sexual, designadamente:

- a) A aproximação romântica entre colegas ou envolvendo superiores/as hierárquicos/as, livre, recíproca e consentida;
- b) Os elogios, piadas e comentários ocasionais.

CAPÍTULO II

Procedimento interno

Artigo 10.º

Denúncia

1 — Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código que se considere alvo de assédio no trabalho, deve reportar a situação ao/à seu/sua superior/a hierárquico/a imediato/a, ou ao/à superior/a hierárquico/a a seguir (caso o/a assediador/a seja o/a superior/a hierárquico/a imediato/a), ou diretamente ao/à Presidente da Câmara Municipal, caso não haja outro/a superior/a direto/a, ou perante o/a responsável pelo canal de denúncia do Município.

2 — Qualquer pessoa que tenha conhecimento de práticas suscetíveis de indiciar situações de assédio deve denunciá-las a qualquer uma das pessoas referidas no número anterior, devendo prestar colaboração no processo disciplinar e em eventuais processos judiciais que venham a ter lugar.

3 — As situações e comportamentos suscetíveis de consubstanciar assédio, praticados por terceiros/as que não sejam trabalhadores/as do Município, devem ser objeto de queixa, a efetuar



pela Câmara Municipal, pela vítima, ou por qualquer outra pessoa que deles tenha conhecimento, junto das autoridades e entidades com competência na matéria.

Artigo 11.º

Forma, conteúdo e meios de denúncia

1 — A denúncia ou participação deve ser o mais detalhada possível, contendo uma descrição precisa dos factos constitutivos ou suscetíveis de consubstanciar a prática de assédio, nomeadamente quanto às circunstâncias, hora e local dos mesmos, identidade da vítima, do/a assediador/a, bem como, se possível, dos meios de prova (testemunhal, documental ou pericial) existentes.

2 — A denúncia, participação ou queixa, se meramente verbal, deverá ser reduzida a escrito.

Artigo 12.º

Confidencialidade e garantias

1 — É garantida a confidencialidade relativamente a denunciantes, participantes e testemunhas.

2 — Somente as partes interessadas, o/a Presidente da Câmara Municipal e os elementos designados para acompanhar e efetuar a instrução do processo devem conhecer a denúncia ou a participação, e o seu conteúdo.

3 — Os/as trabalhadores/as e dirigentes do Município que, no exercício das suas funções vierem a tomar conhecimento da denúncia ou participação, bem como do seu conteúdo, não as podem divulgar ou dar a conhecer informações com elas relacionadas, mesmo após a cessação das funções, salvo se tal informação já tiver sido autorizada ou puder ser tornada pública, nos termos da lei.

4 — É garantida a tramitação célere dos procedimentos instaurados na sequência de denúncia ou participação de assédio no trabalho.

5 — O/A denunciante ou participante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente — a menos que atuem com dolo — com base em declarações ou factos constantes do respetivo processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

CAPÍTULO III

Regimes sancionatórios e responsabilidade

Artigo 13.º

Procedimentos sancionatórios

1 — Sempre que o Município de Oliveira do Hospital tome conhecimento de comportamento praticado por quem esteja abrangido pelo presente Código suscetível de integrar o disposto no artigo 9.º, deve averiguar da veracidade dos factos e, se recolher indícios suficientes da sua prática, promover a instauração do competente procedimento disciplinar, ou praticar qualquer outro ato que ao caso se revele adequado.

2 — A prática de assédio constitui também contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal, dando origem aos respetivos procedimentos, a instaurar pelas entidades competentes.

3 — Para efeitos do número anterior, o Município de Oliveira do Hospital, sempre que tiver conhecimento de situações de assédio no trabalho, deve alertar o serviço com competência inspetiva para a área laboral aplicável ao caso, bem como o Ministério Público.



CAPÍTULO IV

Prevenção e combate ao assédio

Artigo 14.º

Medidas preventivas e de combate ao assédio

1 — Qualquer pessoa abrangida pelo presente Código deve adotar uma postura de prevenção, denúncia, combate e eliminação de comportamentos suscetíveis de configurar assédio no trabalho.

2 — Constituem atribuições do Município de Oliveira do Hospital, no âmbito da prevenção e combate ao assédio moral e sexual:

a) Incentivar as boas relações no ambiente de trabalho, promovendo um clima de tolerância à diversidade e respeito pela diferença, fazendo uma gestão adequada de conflitos entre trabalhadores/as, entre trabalhadores/as e chefias, e entre estes/as e terceiros/as;

b) Sinalizar e acompanhar todas as situações que indiciem a prática de assédio;

c) Verificar e assegurar a existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, garantindo que os mesmos observam as normas legais em vigor, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os/as denunciantes/participantes;

d) Fomentar a informação e a formação em matéria de assédio e de gestão de conflitos no trabalho;

e) Proceder à divulgação do presente Código a todos/as os/as trabalhadores/as, titulares de cargos dirigentes, elementos dos órgãos e gabinetes autárquicos, colaboradores/as e prestadores/as de serviços, incluindo aqueles/as que prestem serviço a título temporário ou ocasional;

f) No processo de admissão de trabalhadores/as fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas constantes do presente Código.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 15.º

Interpretação

A interpretação das disposições do presente Código, bem como a resolução de dúvidas resultantes da sua aplicação, são da competência da Câmara Municipal.

Artigo 16.º

Casos omissos

Em tudo o que não se mostre expressamente previsto no presente Código, aplicar-se-ão as disposições previstas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como no Código do Trabalho.

Artigo 17.º

Divulgação e publicitação

O presente Código será dado a conhecer a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Oliveira do Hospital, sendo ainda disponibilizado na página oficial do Município.



Artigo 18.º

Revisão

O presente Código será revisto sempre que se verifique alteração da legislação aplicável ou sempre que se verifiquem factos supervenientes que justifiquem a sua revisão e atualização.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente Código entra em vigor no dia seguinte à data da sua publicação no *Diário da República*.

316469078